

# L'EVOLUZIONE DEL LAVORO A TEMPO PARZIALE IN SPAGNA E ITALIA: UNA QUESTIONE DI GENERE?

Pilar Ortiz García\*  
Laura Cosimi\*\*

## Recent trend in part-time work in Spain and Italy: a matter of gender?

**Abstract.** This article discusses the development and features of part-time work in Spain and Italy to determine, from a descriptive analysis, the factors involved in its growth. The analysis of the part-time growing trend since 2007, emphasizes how such a contract type is serving as a factor of occupational adjustment in the direction of labor flexibility, which is laid down by the recent labor market reforms in both countries. Flexibility does not act as a neutral element, as it affects particularly women. Part-time work, which traditionally presents advantages to a group seeking reconciliation through flexibility, as in Northern Europe countries, seems not to be a totally valid explanation of its progress in Spain and Italy, countries participating in the social and labor policies in the South.

**Keywords:** flexibility, labour market, gender, reconciliation, labour policies.

### 1. Introduzione

Il lavoro a tempo parziale ha avuto una discreta utilizzazione nei paesi del Sud Europa, come nel caso di Spagna e Italia; tuttavia l'attuale congiuntura economica e la politica per l'occupazione promossa dalle ultime riforme del lavoro, possono essere fattori decisivi per la sua futura crescita.

Tra le recenti forme di occupazione "atipiche" in aumento in Europa (Díez *et al.*, 2002), l'analisi del lavoro a tempo parziale presenta alcune complessità dovute al fatto che si tratta di uno strumento su cui influiscono, oltre le istanze proprie dell'impresa e del lavoratore, le politiche pubbliche che lo promuovono nonché aspetti socioculturali come il modello familiare e i rapporti di genere (Moreno 2008; Buddelmeyer *et al.* 2005), dato il suo alto tasso di femminilizzazione.

Molti sono gli studi comparativi che hanno evidenziato l'influenza degli strumenti governativi di carattere occupazionale "inclusivi" che accompagnano tale formula, come in Olanda e Svezia (Halldén *et al.* 2012; Gallie e Zhou 2011; Blázquez e Ramos 2009; Muñoz 2008; Buddelmeyer *et al.* 2005), nonché dei servizi di appoggio alle famiglie che, unitamente a fattori individuali, fomentano la partecipazione femminile al mercato del lavoro. In tal senso, lo studio di Moreno (2008, 137) conclude che nei paesi del Sud Europa, come Spagna e Italia, l'influenza dei fattori demografici, come il livello di istruzione delle donne e il numero dei figli sono, nella fase di inserimento della donna nel mondo del lavoro, più determinanti dei fattori di carattere istituzionale, a causa della debolezza e minore offerta di aiuti pubblici in tali modelli di *welfare*, in cui una cultura "familista" porta la donna ad assumere il ruolo di principale somministratore dei servizi di cura, oltre quelli forniti dallo Stato (Naldini 2003; Flaquer 2002; Moreno 2008; Ferrera 1996). Secondo altri studi, inoltre, la diffusione del lavoro a tempo parziale costituirebbe un complemento dell'occupazione a tempo pieno del partner senza considerare la ripartizione per genere dei compiti all'interno della famiglia (Carrasquer y Torns, 2007).

La minore rilevanza dei fattori istituzionali in tali economie, mette in luce altri aspetti esplicativi dell'incremento graduale di tale forma di occupazione per la donna. In tal senso, studi come quello di Cohen e Stier (2006) sull'involontarietà del lavoro a tempo parziale, risultano particolarmente rivelatori.

---

\* Professore Ordinario di Sociologia del Lavoro presso la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad de Murcia (Spagna)  
e-mail: [portizg@um.es](mailto:portizg@um.es)

\*\* Funzionario del Ministero de Lavoro e Politiche Sociali, Staff della Consigliera Nazionale di Parità e dottoranda presso la Universidad de Murcia (Spagna)  
e-mail: [lauracosimi@yahoo.it](mailto:lauracosimi@yahoo.it)

Secondo la loro inchiesta, l'aumento del lavoro a tempo parziale in Israele negli anni 2000 è proceduto in parallelo all'aumento dell'involontarietà nell'adozione di tale formula occupazionale. La spiegazione di tale paradosso è che il lavoro a tempo parziale riflette uno sfasamento nelle preferenze tra la parte datoriale e i lavoratori, che si acuisce in presenza di alti livelli di disoccupazione, dato che il datore di lavoro ha meno lavoro da offrire, mentre si incrementa il numero dei lavoratori in cerca di occupazione, sfasamento confermato anche da altre analisi precedenti sull'argomento (Blossfeld 1997; Rosenfeld e Birkelund 1995).

In linea con quanto esposto, il presupposto teorico da cui si parte in questo articolo è che l'aumento dell'offerta di lavoro a tempo parziale fa parte di una strategia dell'impresa che cerca di adeguare il lavoro al ciclo produttivo a partire dalla flessibilità dei lavoratori occupati; tuttavia, in un ciclo economico recessivo, come quello in cui si trovano le economie europee e, in tal caso, Italia e Spagna, tale offerta non corrisponde alla domanda di lavoro, specialmente delle donne, che accettano tale tipo di lavoro in modo maggiormente involontario (European Commission, 2013).

In secondo luogo, si tratta di analizzare se il lavoro a tempo parziale presuppone una forma di conciliazione degli obblighi familiari con il lavoro in questi due scenari o, al contrario, se il comportamento della donna non risponda a tali interessi quanto ad utilizzare questa forma di occupazione come via per incrementare i redditi familiari, data l'esiguità di politiche sociali che promuovano la compatibilità, e la sua maggior vulnerabilità nel mercato del lavoro, in accordo con gli studi di Cohen e Bianchi (1999) e Cohen e Stier (2006).

## 2. Concettualizzazione e regolazione recente del lavoro a tempo parziale in Spagna e Italia

In primo luogo è necessario definire cosa si intende per lavoro a tempo parziale in Spagna e Italia. Nel caso della Spagna, la redazione dell'art. 12 del "Estatuto de los Trabajadores" definisce il lavoro a tempo parziale come "quello in cui si sia convenuto per una prestazione di servizi per un numero di ore al giorno, alla settimana o all'anno, inferiore alla giornata lavorativa di un lavoratore a tempo pieno comparabile" ove si considera tempo pieno "quello previsto nel contratto collettivo di applicazione o, in mancanza, la durata massima legale". In definitiva in Spagna, il computo del lavoro a tempo parziale avviene in base alla dichiarazione del lavoratore il cui orario normale di lavoro sia inferiore alle 30 ore settimanali (Muñoz *et al.* 2008).

La riforma del lavoro del 2012<sup>1</sup> ha utilizzato come principale argomento per la sua promozione lo scarso ricorso al lavoro a tempo parziale rispetto ad altri paesi dell'Unione Europea (UE), considerandolo come una delle "questioni in sospeso" del mercato del lavoro spagnolo e un utile "meccanismo di redistribuzione di occupazione" e ribadendo la necessità di coniugare flessibilità e protezione sociale (*flexisecurity*). Ciononostante è ammessa la realizzazione di ore straordinarie, proibite nella redazione della normativa precedente salvo casi eccezionali. Secondo la dottrina (Argüelles, 2012) la causa di tale divieto era la cautela che il legislatore introduceva di fronte alla possibilità che sotto tale forma di contratto si occultasse l'utilizzo di un lavoro a tempo pieno senza protezione. Nonostante l'inclusione di tali ore nelle norme relative al computo utile ai fini retributivi e contributivi, il rischio di un loro uso eccessivo continua a permanere.

Le modifiche introdotte dall'ultima riforma riguardano l'aspetto previdenziale<sup>2</sup>, attenuandone il carattere "discriminatorio" rilevato dalla Corte di Giustizia dell'UE<sup>3</sup> nello stabilire un periodo minimo di contribuzione equivalente a 15 anni lavorati a tempo pieno, fatto che implicava la necessità di contribuire per molti più anni a tempo parziale. Il nuovo sistema di computo della contribuzione ha eliminato tale limite.

Nella legislazione italiana, prima dell'attuale regolamentazione con il d. lgs. n. 61/2000 e successive modificazioni e integrazioni, il lavoro a tempo parziale era una forma contrattuale di carattere eccezionale e discrezionale. Attualmente, vi sono tre tipologie di lavoro a tempo parziale: orizzontale, verticale e misto, a seconda che ci si riferisca (rispettivamente) alla riduzione dell'orario giornaliero di lavoro, alla possibilità di lavorare a tempo pieno limitatamente ad un determinato periodo nell'arco dell'anno, e le forme miste che risultano da una combinazione delle due precedenti.

---

<sup>1</sup> Spagna, "Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral", Boletín Oficial del Estado 162:49113-49191, 7 de julio de 2012.

<sup>2</sup> Il RD-L 11/2013 modifica il testo aggiornato della Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 1/1994, del 20 giugno, in materia di protezione sociale del lavoro a tempo parziale) che si concretizza in un insieme di norme specifiche relative alle norme previdenziali applicabili ai lavoratori a tempo parziale.

<sup>3</sup> Sentenza C-385/11 Isabel Elbal Moreno. Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social.

